

# 労働法ニュースレター

弁護士法人高田総合法律事務所

2019/02/22

VOL. 1

## 「労働者から同意をとったのだから大丈夫!？」

### その同意は本当に有効ですか？

～どのような場合に労働者から有効に個別の同意を得たといえるのか～

「労働条件の不利益変更に対する個別的同意の有効要件」

～退職金の支給基準に関する最高裁判決を参考にして～

#### <今回のニュースレターの概要>

- どのような場合に労働者から有効に同意をもらったといえるのかを理解しよう
- 就業規則を労働者に不利に変更する場合に、労働者から個別に同意をとれば有効に変更できる。しかし、裁判所が労働者の合意を有効と認めるためには、労使の力関係を考えて慎重な認定がなされる
- 具体的には、労働条件の不利益変更を行う経営上の必要性についての情報提供や説明がなされるだけでは足りず、当該変更によって、本人にとってどのような不利益が生じるかについての具体的な内容・程度について情報提供や説明がなされる必要がある

## 1 はじめに

10分で読める「経営者のための労働問題塾」と題しまして、これから労働問題について、経営者の視点に立って、役に立つ情報や知識を月に1回程度、ニュースレターという形で発信していく予定です。

記念すべきその第1回は、労働問題の基本中の基本といえる、使用者と労働者との間の

「合意」に関する問題としたいと思います。

そもそも、労働問題を理解するにあたって、労使関係というのは、一番基本となる部分というのは、「雇用契約」であるというのは、経営者の皆様はお分かりかと思います。

ところが、この「雇用契約」というのが、企業間のビジネスのために締結される契約の

ように、雇用契約書に記載してあるルールを読めばほぼ理解できるという性質のものではないということもおぼろげながら理解されている経営者の方は結構いらっしゃるのではないかと思います。

すなわち、「雇用契約」も契約である以上、使用者と労働者との間の合意によって形成されるものです。

しかし、「雇用契約」は、長期にわたって履行されるものですし、雇用契約に基づき支払われる給与は、労働者の生活の糧であるがゆえに、雇う者と雇われる者との間には力関係に差が存在することが多く、また労働者は多数に及びことが多く集団的な処理も必要となってきます。

このように「雇用契約」は、いわゆるビジネスで使う契約と異なる特殊性ゆえに、使用者と労働者との「単純な合意」として割り切ることのできない様々な問題があります。その中でも、今回は、力関係に差がある「労働者と使用者との間の合意の有効性」という問題を、最高裁判所の判例を

見ることによって、理解することができればと思っております。

さて、前置きが長くなりましたが、本題に入りますと、経営者の方々が、会社の労働条件を変更しようとする場合、それが労働者から見て、労働条件を不利に変更するものである場合には、「**個別の労働者の同意**」もしくは「**合理的変更**」であること（今回紹介する最高裁判例は、どのような場合に「合理的変更」といえるかについての問題とは無関係ですので、このどのような場合に「合理的変更」といえるかについてはまたの機会にご説明します。）が必要となります。

そこで、会社経営において、労働条件を労働者に不利に変更しようとする場合、会社の顧問弁護士や顧問社労士からは、「労働者から同意をもらってくださいね」とアドバイスされることと思います。

この「労働者から同意をもらう」ということの意味について、注意しなければなりませんよ、というのが今回のニュースレターのポイントです。今回は、最高裁判所の事案を見ながら、**どのような場合に労働者から有効に同意をもらったといえるのか**、ということの理解を深めていただければと思います。

## 2 最高裁判所の判決の紹介

山梨県民信用組合事件 最高裁平成28年2月19日判決

### 【事案の概要】

山梨県民信用組合に吸収合併された旧峡南信用組合出身の元職員数名が原告となり、旧峡南信用組合が定めていた就業規則に記載されている基準に基づいて、退職金が支給されるべきであることを主張した（原告らの支給された退職金は、合併後の山梨県民信用組合が定める基準に基づいて支給されたため、大幅に減額されている）。これに対し、山梨県民信用組合側は、原告らが、合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の

記載のある書面に署名押印をしたことを理由に、合併後の山梨県民信用組合が定める基準に基づいて支給された退職金の額には問題ないと主張した。

### 【事件の経過】

一審（地方裁判所）と控訴審（高等裁判所）は、信用組合側の主張を認めて、原告である労働者の請求を認めませんでした。

すなわち、労働者が退職金の支給基準の変更に同意する旨の書面に署名していることから、その同意の効力を認め、もともとの基準に基づく

退職金請求を認めなかったのです。

誤解を恐れずに要約すると、しぶしぶかもしれないけど、同意しているのではないかと、ということだろうと思われます。ところが、最高裁判所は、以下のような判決を出し、高等裁判所に審理をやり直すように命じました。

### 【最高裁判所の判決要旨】

① 労働者が自由な意思で同意したのだろうと認められるような状況である必要があるという従前の裁判例のルールを再度確認した部分

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への

情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁、最高裁昭和63年（オ）第4号平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照）。」

中略

② 本件の退職金基準の改定においては、基準が変わったらどのような不利益を受けるのか、具体的な試算等も含めて分かるような情報提供や説明が前提にあっての同意が必要になるとの判示

「上記のような本件基準変更による不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等を踏まえると、管理職上告人らが本件基準変更への同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたというためには、同人らに対し、旧規程の支給基準を変更する必要性等についての情報提供や説明がされるだけでは足りず、自己都合退職の場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高くなることや、被上告人の従前からの職員に係る支給基準との関係でも上記の同意書案の記載と異なり著しく均衡を欠く結果となることなど、本件基準変更により管理職上告人らに対する退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容及び程度についても、情報提供や説明がされる必要があったというべきである。」

### 3 今後の実務に生かす点

今回紹介した最高裁判所の判決は、上記の①で引用したように、①労働者が自由な意思で同意したのだろうと認められるような状況である必要があるという従前の裁判例のルールを再度確認した部分と、②それを本件に当てはめると、退職金基準の改定においては、会社の財務状況から退職金基準を変更しなければならないという必要性を説明して納得してもらうだけでなく、退職金基準が変わったらどのよう

な不利益を受けるのか、具体的な試算等も含めて分かるような情報提供や説明が前提にあっての同意でなければ、その同意の無効を主張されても仕方ないということを述べています。

このように、「労働者から同意をもらう」といっても、働いている途中に労働条件を変更するのであれば、同意書にサインしてもらえば済む問題ではなく、慎重に考える必要があります。労働条件変更

による不利益の程度にもよりますが、重大な不利益の場合には、ルールの説明だけでなく、具体的な結果についてまでの説明があって、そのうえで同意書を書いてもらう必要があるということになります。

そもそも、労働契約は、当然のことではありますが、労働者と使用者との契約（合意）なのです。ですから、合意があれば基本的には自由に変更できて当たり前なのです。

しかし、働いている途中に不利に労働条件を変更される労働者は、ノーとは言えないことが多い、すなわち仕事を続けるためには、真意に基づかずに同意書にサインしてしまうことが往々にしてある、ということを前提に、会社側としては、不利益の程度によっては、かなり具体的な説明までしてはじめて労働者から同意をとったといえるのです。

このように、労働契約においては、労働を継続している途中で、不利に変更される労働条件に「労働者が同意した」ということを他の場面とは異なり、慎重に見極めるということを念頭に置いておくと非常に有益であると思います。

弁護士法人高田総合法律事務所

〒810-0073 福岡市中央区舞鶴2-2-11 富士ビル赤坂2階

TEL:092-406-3000 FAX:092-406-3456